

Fábri György

A doktori fokozat értéke a munkaerőpiacon – a doktoráltak véleménye alapján*

Bevezető – Nemzetközi háttér

A doktori képzés magyarországi bevezetése, azaz 1993-as felsőoktatási törvény** a legtöbb európai országot megelőzve alkalmazta a PhD-fokozat és megszerzése angolszász megoldásait (iskolarendszerű képzés, hallgatói státusz, oktatási és kutatási feladatok/lehetőségek). Ellentmondások, kritikák és korrekciók természetesen megfogalmazódtak (Kozma–Pusztai 2009), de ezek nem tértek el lényegesen kilencvenes évekre külföldön is kibontakozó viták irányaitól (Goldman–Massy 2000). Példaként említendő, hogy a mintaadó Egyesült Államokban, ahol a kutatóegyetemekkel kapcsolatban különösen fontos mérce a PhD-programok rangsorolása (Diamond–Graham 2010), a doktori képzések vizsgálata jó ideje vitáktól kísérve (Burris 2004), de ugyancsak zajlik (Broida 2004). Az egyik legnagyobb feszültséget az okozza, hogy a doktori képzés mértéke az elmúlt fél évszázadban igen nagy kilengésekkel változott, például 1958 és 1972 között megduplázódott, majd 1972 és 1988 között kétharmadára csökkent (Bowen–Rudenstine 1992). Az elemzők szerint valószínűsíthetően a színvonal is csökkent, bár az USA megőrizte vonzerejét a külföldi doktorálni akarók körében (Bowen–Kurzweil–Tobin 2005).

A doktori programok értékelési szempontjai az USA-ban fontos elemként tartalmazzák a végzés utáni érvényesülés formáit. A legismertebb ilyen felmérések (Research-Doctorate Programs in the United States, National Survey of Graduate, Survey of Earned Doctorates stb.) mellett kiemeljük a Re-envisioning the PhD Projectet (The Responsive Ph.D... 2005), valamint egy országos kitekintésű tanulmányt a végzett PhD-hallgatók karrierútjáról (PhD Ten Years Later 1996). Egy szintén amerikai kutatás (Sadrozinski–Nerad–Cerny 2003) a művészet- és építészettörténet-szek karrierútját elemzi 10-15 évvel a végzés után. Mindezek dolgozatunk szempontjából legfontosabb tanulsága, hogy a PhD korábbi, csak egy szűk tudományos elit körére jellemző használata két irányban bővült: egyfelől a kiadott fokozatok számának jelentős emelkedése mindinkább az egyetemi képzés elérhető továbbvitelévétette a fokozatot, másfelől a PhD egyre inkább túlterjedt az akadémiai világon.

* A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH 116099) által támogatott kutatás keretében készült. A korábbi, 2002. és 2006. évi adatokat feldolgozó változata megjelent: Fábri György 2008, a kutatás ismertetése pedig itt olvasható: Fábri István 2008. A tanulmány első megjelenése: Fábri György (2018) A doktori fokozat értéke a munkaerőpiacon – a doktoráltak véleménye alapján. *Kultúra és Közösség*, 2018/4. 51–60.

** Az 1993. évi LXXX. törvény a felsőoktatásról.

A 2001-ben indult kutatási programunk kérdésfelvetése tehát reflektált a vele egy időben világszerte tapasztalható PhD-kutatási boomra. A doktori fokozat korábbi vizsgálatai elsősorban a kurzusok, a diszciplináris tanulságok, illetve az egyetemi képzés egészének szemszögéből zajlottak (Noble 1994). Az ezredforduló után megjelent tanulmányok tematikája azonban visszaigazolja törekvéseink időszerűségét, hiszen egyre inkább úgy tekintik a tudományos fokozatot, mint egy kutatói vagy innovátori, vagy éppen egy magasabban kvalifikált szakemberi életpálya meghatározó szakaszát, építőelemét (Nerad–Heggelund 2008). Kutatási programunk megkezdése után Európában is egyre több munkaerőpiaci szemléletű kutatás foglalkozott a doktoráltakkal. Néhány korábbi, nemzeti felmérés (például az olasz doktoranduszok szervezete, az ADI kezdeményezése*) után az OECD programjához kapcsolódóan több országtanulmány is született (Auriol 2010; Auriol–Misu–Freeman 2013).

Az ezredfordulós gazdasági-társadalmi fejlemények azonban egyre inkább ráirányították a figyelmet az eredetileg példaadó angolszász rendszerben inkább meglévő doktori kimeneti lehetőségekre: a PhD-fokozat hasznosulására az akadémiai világon kívül, a versenyszférában, illetve közösségi intézményekben. Egy közelmúltbeli elemzés éppenséggel amellet érvel, hogy az USA-ban az akadémiai karrier vonzereje a végzéshez közeledve jelentősen csökken a doktoranduszok körében, és szinte minden szakterületen egyre inkább előnyben részesítik a közszférán kívüli érvényesülést (Sauerma–Roach 2012).

Módszertan

Az adatfelvételt három hullámban végeztük, azonos módszertannal és kérdőívvel. A minták (2002: 700 fő; 2006/2007: 600 fő; 2014: 450 fő) részben követésesek voltak, 2006-ban a minta fele, 2014-ben 15%-a az előző mintának is része volt. Személyes adatfelvételt alkalmaztunk, anonim nyilvántartással. A minták összeállításakor a doktor.hu nyilvános adatbázisait használtuk, a feldolgozáskor nemre és szakterületre súlyoztuk az adatokat. A 2006-os és 2014-es mintában a korábbi felvételekből közvetlen megkereséssel vettünk fel kérdezetteket. Az adatfeldolgozást SPSS programmal végeztük. A kutatás intézményi kereteként kutatócsoportunk számára 2002-ben az UnivPress Kft., 2006-ban az MTA Kommunikációs Igazgatósága, 2014-ben az ELTE PPK Társadalmi Kommunikációs Kutatócsoportja szolgált. A kutatást minden esetben Fábr György irányította.

A doktoráltak munkahelyi karakterisztikája

Elemzésünk azt mutatja, hogy a doktori fokozat dominánsan megjelenik a karrierekben mint a tudományos pálya belépője. A megkérdezettek több mint fele az egyete-

* The ADI survey on Doctoral Studies in Italy is now available in English! <https://dottorato.it/content/adi-survey-doctoral-studies-italy-now-available-english>

mi oktatásban, illetve felsőoktatási kutatásban helyezkedett el. A második leggyakoribb munkahely a kutatóintézet (2006-ban 15%), az itt elhelyezkedők aránya még valamelyest növekedett is a négy évvel korábbi állapothoz képest. Ennél némiképp nagyobb eltolódásokat a négy év alatt a kórházak, illetve klinikák, a saját vállalkozások, a nagyobb cégek és vállalatok, valamint a különböző főiskolák esetében tapasztalhatunk. 2002 és 2006 között a főiskolai oktatásban és a nagyobb vállalatoknál, cégeknél dolgozók részaránya 4%-kal csökkent, ezzel szemben a kórházban, klinikákon és a saját vállalkozásban dolgozóké 2-3%-kal nőtt. Mindezt az alábbi táblázat is mutatja:

1. táblázat: *Hogyan változott a megkérdezettek munkahelye 2002 és 2006 között? (%)*

Munkahely típusa 2002-ben	Munkahely típusa 2006-ban						
	Kutató-intézet	Felső-oktatási intézmény	Államigazgatás, önkormányzat	Saját vállalkozás, cég, vállalat	Kórház, klinika	Egyéb	Összesen
Kutatóintézet	62,5	27,5	2,5	0,0	2,5	5,0	100,0
Felsőoktatási intézmény	6,4	80,1	1,2	0,6	5,8	5,8	100,0
Államigazgatás, önkormányzat	9,1	9,1	63,6	0,0	0,0	18,2	100,0
Saját vállalkozás, cég, vállalat	14,3	9,5	4,8	28,6	9,5	33,3	100,0
Kórház, klinika	18,8	12,5	0,0	0,0	68,8	0,0	100,0
Együtt	16,6	59,1	4,2	2,7	9,3	8,1	100,0

A 2014-ben megkérdezettek 60%-ának összesen egy munkahelye volt, közülük a többség (55%) egyetemen vagy főiskolán dolgozott. Második legnépszerűbb hely a kutatóintézet (11%), illetve nagyjából ugyanannyian dolgoztak első munkahelyként cégnél vagy vállalatnál (10,5%). Külföldön mindössze a megkérdezettek 1,5%-a dolgozott.

A munkaerőpiaci mobilitás egyik indikátora a már munkavállaló doktoráltak elégedettsége lehet. Itt jelentős különbség mutatkozik az anyagi-egzisztenciális, illetve a szakmai szempontok szerinti értékelésben. Valamennyi szakterületre igaz, hogy lényegesen alacsonyabb az anyagi megbecsültséggel való elégedettség, mint a munka szakmai visszaigazoltsága. Az olló 2014-re még szélesebbre nyílt, elsősorban az egzisztenciális helyzet értékelésének még negatívabb számai miatt, hiszen a műszaki és agrárterületeket kivéve az anyagi elégedettség mindenütt jelentősen csökkent. A szakmai visszajelzés az agrár- és orvosi PhD esetében sokat romlott a 2002. évi adatokhoz képest, viszont a legnagyobb szakadékot továbbra is az orvosok érzik a szakmai és egzisztenciális elégedettségük között. Ebben nagy valószínűséggel szere-

pet játszik, hogy a szakmában éppen ebben az évtizedben vált magától értetődő stratégiává a külföldi munkavállalás, amihez képest a hazai fizetések és munkakörülmények még negatívabbnak bizonyulnak.

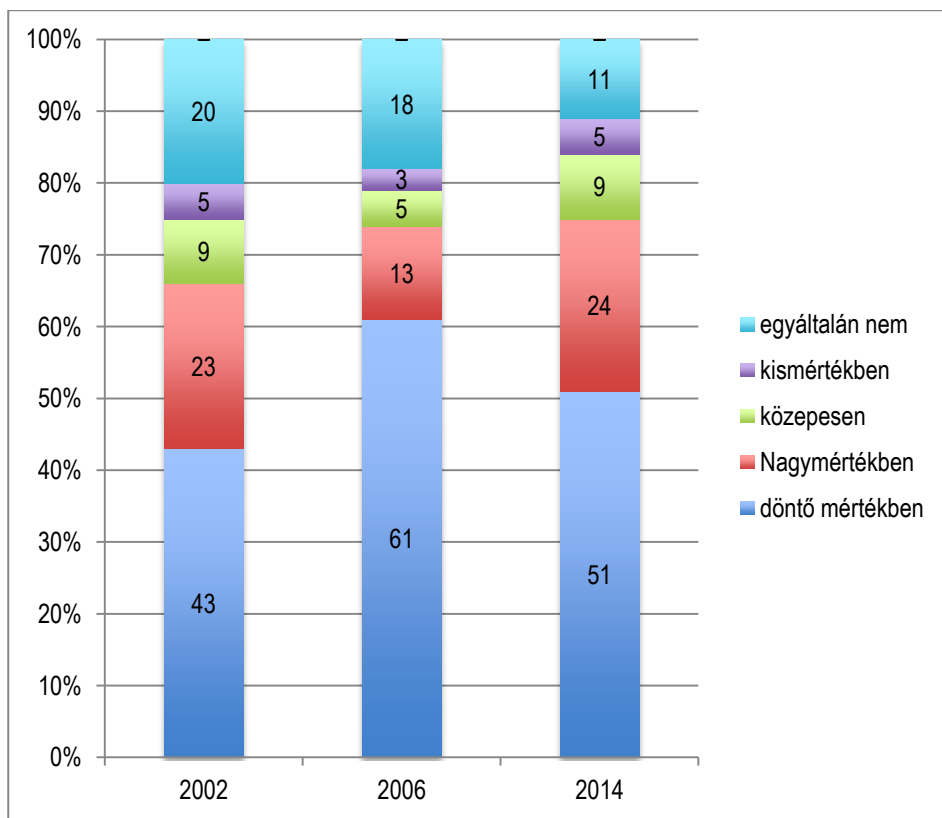
*2. táblázat: Elégedettség anyagi-egzisztenciális és szakmai szempontból (%)
– 2002–2006–2014*

	2002		2006		2014	
	Anyagi- egzisztenciális	Szakmai	Anyagi- egzisztenciális	Szakmai	Anyagi- egzisztenciális	Szakmai
Társadalomtudomány	78	97,2	76	96,6	62	91
Műszaki tudomány	75	92,3	63	92,9	78	96,6
Természettudomány	70	94,2	60	91,1	60	93
Agrártudomány	70	95,8	60	93,5	69	82,7
Bölcsészettudomány	60	88,8	59	92,5	51	87,7
Orvostudomány	61	97,1	56	98	52	86,9

Nemek szerint vizsgálva, a nők elégedetlenebbek anyagi megbecsültségükkel, mint a férfiak. 2006-ban még szinte kiegyenlített volt az elégedett doktoráltak aránya férfi-nő viszonylatban (61-60%), 2014-re azonban ez jelentősen megváltozott: míg a férfiak 66%-a nevezte magát teljesen vagy inkább elégedettnek, addig a nők között ez az arány 57%-ra csökkent.

A doktori fokozat és iskola szerepe az elhelyezkedésben

A doktoráltak munkaerőpiacának általános jellemzői alapján okkal feltételeztük, hogy a jelenlegi, a vizsgálat időpontjában betöltött munkahely megszerzésében a PhD-fokozatnak jelentős szerepe volt. Valóban, a kérdezettek közel háromnegyede (73%) nyilatkozott úgy, hogy az állásuk betöltését nagymértékben elősegítette a doktori végzettség. Érdeemes megemlíteni, hogy a 2002. évi adatfelvételhez képest 2006-ra ezen belül számottevően emelkedett azok aránya (43%-ról 61%-ra), akik „döntőnek” nevezték a PhD-fokozatot. Ez azonban 2014-re 51%-ra csökkent, viszont a két kategória (nagymértékben-döntően) a 2002. évihez képest (66%), jelentősen emelkedve, 2006-ban és 2014-ben is háromnegyedes (74% és 75%) többségben volt.



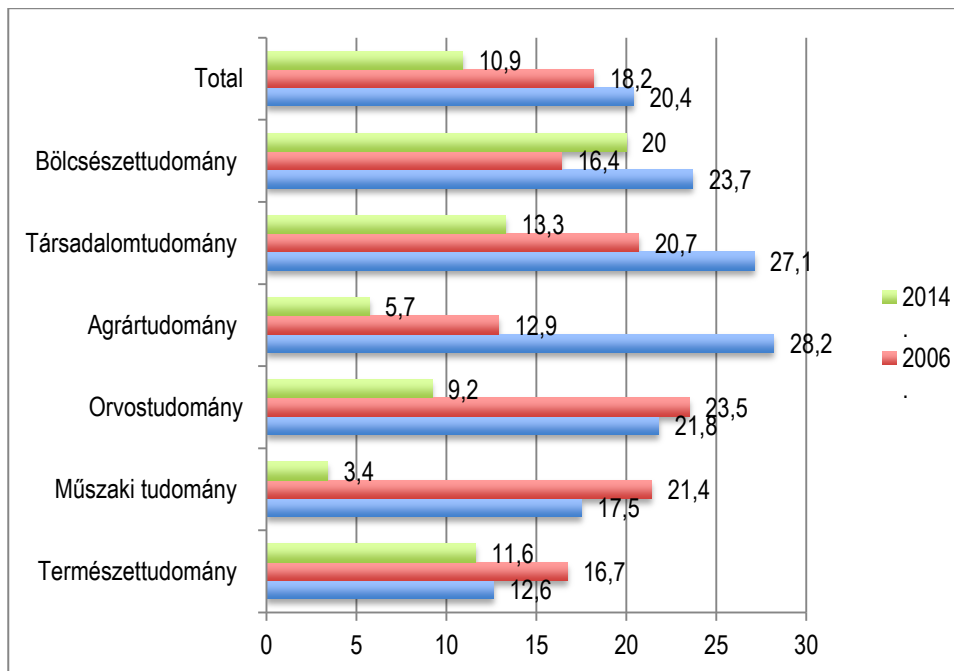
1. ábra: Jelenlegi állásának elhnyerésében (vagy akár megtartásában) mennyit számított, hogy megszerezte a PhD-fokozatot? – 2002–2006–2014

Az akadémiai jellegű pályák foglalkoztatási elvárásainak ismeretében nem véletlen, hogy felsőoktatási intézményekben oktatóként dolgozó doktoráltak, illetve a kutató-intézeti állást betöltők között számottevően nagyobb arányban (82%) tulajdonítottak „döntő” vagy „nagy” szerepet a PhD-fokozatnak az állás megszerzésében. Összevetve nem lebecsülendő a többi szférában, közintézményben vagy akár cégeknél dolgozók között tapasztalt magas, 50% körüli arány sem. Szakterületi megoszlásban látszik, hogy a PhD tekintélye eltérő mértékben növekedett a másfél évtized alatt. A doktoráltak különösen a természettudományok és agrártudományok területén számoltak be jelentős növekedésről, míg az orvosi vagy bölcsész szakmákban nem volt jelentős a változás.

3. táblázat: Jelenlegi állásának betöltésében mennyit számított az, hogy megszerezte a PhD-fokozatot? szakterület szerint (%) – 2002–2006–2014

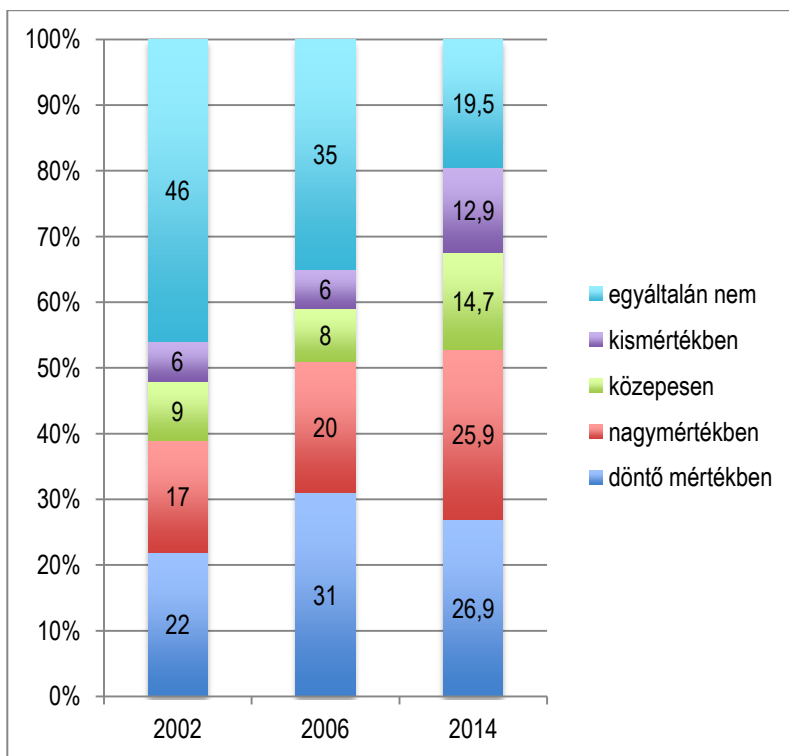
	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe
	2002			2006			2014		
Természettudomány	40	47,4	12,6	56,7	26,7	16,7	57	31,4	11,6
Műszaki tudomány	46	36,5	17,5	64,3	14,3	21,4	52,5	44,1	3,4
Orvostudomány	41,4	36,8	21,8	64,7	11,8	23,5	43,1	47,7	9,2
Agrártudomány	47,9	23,9	28,2	74,2	12,9	12,9	69,8	24,5	5,7
Társadalomtudomány	47,1	25,7	27,1	72,4	6,9	20,7	46,7	40	13,3
Bölcsészettudomány	43,9	32,4	23,7	49,3	34,3	16,4	41,5	38,5	20
Együtt	43,2	36,3	20,4	60,5	21,3	18,2	51,4	37,7	10,9

Ugyanakkor a doktori fokozat beépülésével a hazai kutatás-fejlesztési köztudatban megfeleződött azok száma, akik a PhD megszerzésének semmilyen hatását nem tapasztalták. A legnagyobb változást éppen az agrártudományban tapasztalni, ahol a 2002. évi 28,2%-ról 5,7%-ra csökkent ez az arány, de a műszaki területen is csak ötödannyian számoltak be ilyen negatív tapasztalatról. Ez azért is fontos tényező, mert épp ezekben a szakmákban vállalnak a legnagyobb arányban doktorival munkát az akadémiai világon kívül, vagyis a gazdaságban is egyre inkább tudatosul a PhD értéke.



2. ábra: A PhD-fokozatnak nem volt szerepe az állás betöltésében (%) – 2002–2006–2014

A szakmai-menedzselési tevékenységről kapunk visszajelzést, amikor nem a fokozatról, hanem magának a doktori iskolának a hatásáról kérdezzük. 2002-ben 39%, 2006-ban már 51% számolt be arról, hogy a doktori iskola számottevő szerepet játszott a megfelelő álláshoz jutásában. Érdekes végül megemlíteni, hogy bár jelentősen csökkent (46%-ról 35%-ra), ám még így is igen nagy, több mint egyharmad azok aránya, akik az „álláskeresést” illetően nem számoltak be a doktori iskola semmilyen pozitív hatásáról. 2014-re számottevő pozitív elmozdulás történt, hiszen ekkor már a válaszadók ötödénél is kevesebben nem tapasztaltak támogatást a munkakeresésben a doktori iskolától.



3. ábra: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében (%) – 2002–2006–2014

Mindez mutatja, hogy nemcsak a tudományos fokozat maga, hanem a doktori iskola jelentette kapcsolatrendszer és „információs piac” is nagymértékben segítheti a munkahely megszerzését, csakúgy, mint az adott iskola reputációja. Ezt a megkérdezettek 2006-ban sokkal erőteljesebbnek értékelték, mint négy évvel ezelőtt. Különösen az agrár, orvostudományi és műszaki szakterületeken értékelték nagyra a doktori iskola hatását 2006-ban – míg négy évvel korábban a társadalomtudományi doktoráltak körében volt a legmagasabb ez az érték. 2014-re viszont minden szakterületen radikálisan csökkent a doktori iskola szerepét negligálók aránya, a 2002. évi érték felére-harmadára. Ez jelzi, hogy az egyetemi szervezetben végbement a doktori képzés intézményesülésének megerősödése, vagyis egyre nagyobb figyelem irányul az egyetemek felelősségére a lehetséges munkáltatókkal való kapcsolatban, illetve a végzettség megszerzésében. A doktori iskola szerepének erősségét jelzi, hogy a megkérdezettek fele később is tartja a kapcsolatot doktori iskolájával, 37%-uk távolabbi kapcsolatban áll vele, és csupán 12,6%-uk nem tartja a kapcsolatot.

4. táblázat: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében (%) – 2002–2006–2014

	Döntő mér- téken	Kö- ze- pes sze- repe volt	Nem volt sze- repe	Döntő mér- téken	Kö- ze- pes sze- repe volt	Nem volt sze- repe	Döntő mér- téken	Kö- ze- pes sze- repe volt	Nem volt sze- repe
	2002			2006			2014		
Természet- tudomány	23,4	34	42,6	26,4	33,3	40,2	25,3	49,4	25,3
Műszaki tudomány	19,4	27,4	53,2	33,3	40,7	25,9	24,6	61,4	14,0
Orvos- tudomány	22,8	34,6	42,6	35,3	33,3	31,4	25,4	58,7	15,9
Agrár- tudomány	22,2	31,9	45,8	45,2	38,7	16,1	50	36,5	13,5
Társadalom- tudomány	27,1	30	42,9	25	32,1	42,9	19	58,2	22,8
Bölcsészeti- tudomány	17,9	27,9	54,3	29,2	30,8	40	23,4	54,7	21,9
Együtt	22	31,6	46,4	31,1	33,9	34,9	26,9	53,6	19,5

A menedzselés leginkább a kollegiális támogatást jelenti: 2014-ben a kérdezettek 53%-a az oktatóktól, 39%-a a kollégáktól, 26%-a diáktársaktól szerzett tudomást az álláslehetőségekről. Ehhez képest az intézményesített karrierépítés lényegesen kisebb szerepet játszik (egyetem 24%, hirdetések 9%, munkaközvetítők 5%, pályázatok 18%). Maguk a cégek, intézmények közvetlenül a válaszolók egyötödét (22%) keresték meg ajánlattal.

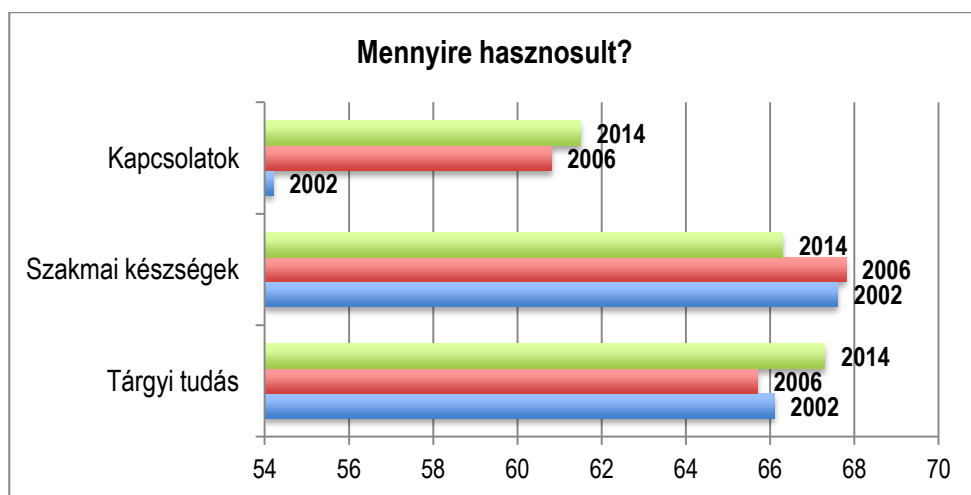
Mindebből kiviláglik a kapcsolati tőke kiemelt szerepe. 2014-ben a válaszadók jelentős mértékben hozzájárultak szakmai karrierjük beindulásához és munkahelyi elhelyezkedésükhöz. A doktori képzés során kiépült szakmai kapcsolatok hasznosulása egyre inkább jellemző, a 2012. évi 54,2%-os arányhoz képest 2014-ben ez már 61,5%-ban „nagy mértékben jellemző” minősítést kapott.

5. táblázat: Mennyire hasznosulnak a szakmai kapcsolatok? (%) tudományterületenként – 2002–2006–2014

	2002		2006		2014	
	Nagy- mérték- ben	Kevésbé, egyálta- lán nem	Nagy- mérték- ben	Kevésbé, egyálta- lán nem	Nagy- mérték- ben	Kevésbé, egyálta- lán nem
Természet- tudomány	54,5	45,5	59,1	40,9	67,8	32,2
Műszaki tudomány	44,4	55,6	60,9	39,1	61,0	39,0
Orvostudomány	62,5	37,5	80,4	19,6	65,6	34,4
Agrártudomány	65,8	34,2	54,8	45,2	75,9	24,1
Társadalom- tudomány	52,2	47,8	65,5	34,5	43,0	57,0
Bölcsészet- tudomány	45,1	54,9	48,5	51,5	60,0	40,0
Együtt	54,2	45,8	60,8	39,2	61,5	38,5

Megérte? – Elégedettség a jelenlegi munkájával

A hasznosulás szempontjából nem csupán a kapcsolatokról, hanem a tárgyi tudásról és a szakmai készségekről is kérdeztünk. Utóbbiak sokkal meghatározóbbak voltak, mint a kapcsolati tőke, s ez az évek során sem változott. Leginkább a szakmai készségeket érezték mindhárom adatfelvételben hasznosulónak, a kapott értékek ingadozása összességében nem számottevő.



4. ábra: Mennyire hasznosult a PhD-fokozat? (%) 2002–2006–2014

Tudományterületenként viszont jelentős különbségeket találunk, továbbá 2014-ben egyetlen olyan természettudományi végzettségű válaszoló sem akadt, aki egyáltalán nem tudta volna hasznosítani az elsajátított szakmai készségeket, míg a műszakisok 8,5%-a ezt tapasztalta. Ugyanekkor a tárgyi tudás legjobban az agrárosoknál hasznosult (81%, nagymértékben alkalmazta), legkevésbé viszont a társadalomtudósoknál (54,3%).

A PhD-fokozatot megszerezni a válaszadók szerint leginkább a szakmai előrelépés és a szakmai karrierépítés miatt érte meg, ezt a megkérdezettek kétharmada gondolja így. A szakmában való elhelyezkedésnek és a munkaerőpiaci pozíciók javításának szempontjából 52,6% véli úgy, hogy teljesen megérte elvégezni a képzést. Az anyagi és egzisztenciális szempontok a harmadik helyen végeztek, de a válaszadók kétharmada ezekről is úgy vélekedik, hogy inkább megérte miattuk a fokozatot megszerezni. Fokozatszerzés után a legtöbben a tudományos előmenetelt és a magasabb beosztást jelölték meg oknak, ami miatt szerintük megéri doktori képzésre járni. A doktori képzés megítélése szempontjából még érdemes kiemelni, hogy az az állítás, miszerint a szakmai presztízsen kívül nem ér többet a fokozat, a második legalacsonyabb értékelést kapta. A 2002 és 2006 közötti lekérdezés résztvevőinek fele szerint a fokozatszerzés minden tekintetben előnyös.

A válaszadók több mint 70%-a szerint anyagi és egzisztenciális szempontból is megérte fokozatot szerezni, ám még többen érzik a szakmai előrelépés miatt megtérültnak a doktori fokozatukat. A korábbi években is hasonló hatásról számoltak be a doktori végzettséggel rendelkezők. Több mint kétharmaduk (67,2%) érzékelt kisebb-nagyobb jövedelemnövekedést a fokozatszerzésnek köszönhetően, összhangban az arra a kérdésre adott válasszal, amelyben arról számoltak be, hogy anyagi szempontból megérte a fokozatot megszerezni (64%). Az előző felmérésekben is többen érzékelték megtérültnak a doktori képzésbe fektetett energiát a szakmai előrelépés és karrierépítés szempontjából, mint anyagi vagy egzisztenciális szempontból. Az elégedettségi válaszokkal összevetve nem meglepő, hogy az anyagi juttatások kapták a legalacsonyabb pontszámot, noha a fokozat megszerzése után a megkérdezettek 78%-ának kisebb-nagyobb mértékben növekedett a fizetése. A megkérdezettek szerint a fokozatszerzés tehát hozzájárul az élhetőbb keresethez, mindössze 19% nyilatkozott úgy, hogy a jövedelme nem változott jelentősen a PhD hatására.

6. táblázat: A PhD előnyei (1–5-ös skálán)

	átlag
Az egyetemi-kutatóintézeti előmenetel, a magasabb beosztás elnyerése során nagyon fontos a PhD-fokozat megszerzése.	4,47
A PhD-képzésben való részvétel jelentősen hozzájárul a szakmai fejlődéshez.	4,33
A PhD-fokozat megszerzése minden tekintetben előnyös.	3,8
Szakmai területen a külföldi munkavállalás, elhelyezkedés szempontjából a PhD-fokozat megszerzése elengedhetetlen.	3,65
A PhD-fokozat megszerzése anyagi szempontból hosszú távon megtérülő befektetésnek tekinthető.	3,5
Elsősorban a szűkebb szakmai közeg várja el a PhD-fokozat megszerzését.	3,43
A PhD-képzésben való részvétel legfontosabb hozadéka, hogy a doktori iskolában szakmai kapcsolatokra lehet szert tenni.	3,22
A munkaerőpiacon való érvényesülés szempontjából nincs jelentősége a PhD-fokozatnak.	2,85
A PhD-fokozat megszerzése lényegében csak szakmai presztízkérdés, ennél többet nem ér.	2,78
Elsősorban a későbbi anyagi juttatások szempontjából érdemes megszerezni a PhD-fokozatot.	2,55

Összefoglalás

Kutatási programunk három hullámban felvett adatokon alapul, s ebből a magyar doktori képzés közel két évtizedét felölelő visszajelzést kaphatunk a doktoráltak véleményéről, karriertapasztalatairól, fokozatuk munkaerőpiaci értékéről és értékeléséről. A doktori fokozatot szerzetek szakmailag általában igen, ám anyagilag jóval kevésbé elégedettek a helyzetükkel, s ez az eltérés 2002 és 2014 között csak fokozódott. A tanulmányaikat és az egyetemen töltött időt hasznosulni látják, a doktoranduszévek alatt kialakult kapcsolatok segítik karrierjüket. Magas szintű szakmai tudással, ám hiányosabb (ön)menedzselési támogatással lépnek be a munka világába.

Kutatásunk megközelítése különbözik attól a felfogástól, amely szerint a doktori fokozat kizárólag egy tudományos pálya kezdeti lépcsőjeként értelmezhető. A kutatás-fejlesztés tendenciái, a felsőoktatás háromszintűvé válásának elemzése és a nemzetközi összehasonlítások alapján azonban a PhD-nak másféle egyetemi és társadalmi értelmezését javasoljuk. Eszerint a doktori képzés funkciója lényegesen tagoltabb, szélesebb körű, mint a tudósutánpótlás biztosítása. Ha ugyanis a felsőfokú képzés legmagasabb szintjének tekintjük, akkor egyre növekszik azon képzési cél jelentősége, hogy a doktori iskolák, valamint a fokozatszerzők a társadalom és gazdaság innovációs potenciáljának erősítésében mind nagyobb szerepet játsszanak. A PhD-fokozat így sajátos helyzetbe került: tartalma és formálódása a tudományos világ alapelvei szerint konstituálódik, alkalmazása azonban (a továbbra is meghatározó egyetemi-kutatói rendszeren kívül) immár mind nagyobb mértékben a versenyszférában és az akadémiai világon kívüli társadalmi intézményeknél történik.

Irodalom

- Auriol, Laudeline (2010) *Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2010/04. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/5kmh8phxvxf5-en
- Auriol, Laudeline – Misu, Max – Freeman, Rebecca (2013) *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/5k43nxgs289w-en
- Bowen, William G. – Kurzweil, Martin A. – Tobin, Eugene M. (2005) *Equity and Excellence in American Higher Education*. Charlottesville–London: University of Virginia Press.
- Bowen William G. – Rudenstine, Neil L. (1992) *In Pursuit of PhD*. Princeton: Princeton University Press. press.princeton.edu/titles/4957.html
- Broida, Bethany (2004) 'Gold Standard' for Rating Doctoral Programs is Stalled. *Chronicle for Higher Education*. www.chronicle.com/article/Gold-Standard-for-Rating/10733/#!/subscriptions/offers/?PK=M1224&cid=MH2WPW1
- Burris, V. (2004) The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, 69/2. 239–264. doi.org/10.1177/000312240406900205
- Diamond, Nancy – Graham, Hugh Davis (2010) How Should We Rate Research Universities? *Change: The Magazine of Higher Learning*, 32/4. 20–33. doi.org/10.1080/00091380009601745
- Fábri György (2008) Mire jó, mennyire jó a magyar PhD? *Felsőoktatási Műhely*, 3. 57–88. www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasisimuhely/FeMu/2008_03/oldal55_68_phd.pdf
- Fábri István (2008) Doktoráltak a munkaerőpiacon. A PhD fokozat szerepe a szakmai karrierépítésben. In: Fábri István – Horváth Tamás – Kiss László – Nyerges Andrea (szerk.): *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Budapest: Educatio Kht. – Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK), 83–98.
- Goldman, Charles A. – Massy, William F. (2000) *The PhD Factory: Training and Employment of Science and Engineering Doctorates in the United States*. Bolton, MA: Anker Pub Co.
- Kozma Tamás – Pusztai Gabriella (2009) Ké a doktori iskola? *Educatio*, 18/1. 64–74.
- Nerad, Maresi – Heggelund, Mimi (eds.) (2008) *Toward a Global PhD?: Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide*. London–Seattle: University of Washington Press.
- Noble, Keith Allan (1994) *Changing Doctoral Degrees: An International Perspective*. Birmingham: SRHE – Open University Press.
- PhD Ten Years Later* (1996) Seattle: University of Washington. www.education.uw.edu/cirge/phd-career-path-tracking/phd-holders-in-natural-sciencesengineering/

- Sadrozinski, Renate – Nerad, Maresi – Cerny, Joseph (2003) *PhDs in Art History-Over a Decade Later*. Seattle: University of Washington. www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2008/02/arthistory_report.pdf
- Sauermann, Henry – Roach Michael (2012) Science PhD Career Preferences: Levels, Changes, and Advisor Encouragement. *PLoS ONE*, 7/5. doi.org/10.1371/journal.pone.0036307
- The Responsive Ph.D.: Innovations in U.S. Doctoral Education* (2005) The Woodrow Wilson National Fellowship Foundation. files.eric.ed.gov/fulltext/ED536859.pdf